

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ МБОУ «Сизовская средняя школа»

1. Общие положения

Региональный стандарт поддержки работодателями семей с детьми (далее - региональный стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему работы предприятий и организаций, направленных на создание экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций.

Региональный стандарт разработан в целях укрепления семейных ценностей и повышения рождаемости в Республике Крым в рамках достижения национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», определенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Региональный стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для работодателей Республики Крым. В рамках реализации регионального стандарта каждому работодателю необходимо обеспечить создание и ведение реестра работников, имеющих несовершеннолетних детей.

Гарантии и компенсации, которые работодатели обязаны предоставлять работникам, имеющим детей, предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. Дополнительные гарантии и льготы могут быть установлены локальными правовыми актами организации. Работодателям с учетом финансово-экономических возможностей рекомендуется включать в коллективные договоры и локальные правовые акты организации следующие обязательства работодателей.

2. Меры по организации режима труда и отдыха работников МБОУ «Сизовская средняя школа» (далее –Работодатель) обеспечивает предоставление работникам следующих гарантий из нижеперечисленного перечня:

Включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников - членов одной семьи, беременных женщин, одиноких матерей и отцов;

Предоставление многодетным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

Работодатель может с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

- предоставление беременным женщинам по их желанию с 10-й недели - отпуск без сохранения заработной платы, с 20-й недели - оплачиваемый отпуск за счет средств предприятия (организации);

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей;

- предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня (выходных дней) при наступлении одного или нескольких событий:

- при вступлении в брак;

- отцу в день выписки из роддома жены (либо при рождении ребенка); матерям или одиноким отцам школьников младших классов в день начала учебного года;

- родителям в день последнего звонка для учащихся 11-х классов; женщинам - для решения вопросов быта, семьи и детей;

- предоставление беременным женщинам, женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, одиноким отцам, многодетным родителям особых условий работы:

индивидуальный гибкий график;

дистанционные формы занятости.

Меры финансовой поддержки работников Работодатель может при наличии финансовых возможностей осуществлять:

предоставление материальной помощи работникам в связи с рождением ребенка;

предоставление материальной помощи работникам при заключении первого брака;

предоставление материальной помощи работникам при наступлении одного или нескольких событий:

при подготовке детей к школе (собери ребенка в школу);

ко Дню знаний (на первоклассников); в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов);

в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги);

к праздничным дням (День матери, День отца, День семьи, любви и верности и др.);

предоставление корпоративного семейного капитала при рождении третьего и последующих детей;

предоставление ежемесячных доплат работнику в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;

предоставление ежемесячных доплат работнику при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии работы в режиме полного рабочего времени;

предоставление ежегодной материальной помощи работникам, являющимся многодетными родителями или одинокими родителями;

возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях;

возмещение (частичное или полное) работникам стоимости посещения детьми спортивных секций или кружков.

Меры по улучшению жилищных условий Работодатель может с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

реализация работодателями программ по строительству корпоративного и арендного жилья;

Молодые семьи и семьи с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации), обладают приоритетным правом;

частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ работникам, имеющим детей.

Меры по сохранению здоровья и оздоровлению работников и членов их семей Работодатель предоставляет работникам гарантии при реализации корпоративных программ укрепления здоровья.

Работодатель предоставляет с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

проведение в рамках ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет мероприятий по диагностике репродуктивного здоровья (при желании работника) с освобождением

от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

предоставление полиса добровольного медицинского страхования работникам организации;
полная либо частичная компенсация расходов работников по одному или нескольким направлениям: приобретение санаторно-курортных путевок; приобретение путевок детям в детские оздоровительные лагеря.

Меры по созданию просемейной инфраструктуры и организации досуговых мероприятий

Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих гарантий из нижеперечисленного перечня: создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих в организации и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.; продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей посредством проведения спортивных мероприятий, туристических слетов и экскурсионных поездок, семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий; финансирование, в том числе через профсоюзные организации, детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников; поощрение корпоративными наградами руководства (благодарности, грамоты и другие) работников организации при рождении третьего и последующих детей.

Работодатель может с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

организация культурно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День отца, День защиты детей и другие праздники, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино, на концерт);

организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд);

выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет;

полная либо частичная компенсация расходов многодетных работников на семейное посещение культурно-досуговых, образовательных, спортивных и иных мероприятий;

проведение дней открытых дверей в организации для детей работников.